

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN**

TESIS

OLEH :

CAHAYA BR. GINTING

171804028



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 16/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan
Kepuasan Kerja Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Medan**

Nama : Cahaya Br. Ginting

NPM : 171804028

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. M. Rajab Lubis, MS

Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, MA, M.Psi, MH

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.Si, Kons

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., M.S

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Agustus 2021



Cahaya Br. Ginting

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita sebagai hambanya, sehingga sampai saat ini kita masih bisa melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawab sebagai perwujudan dari ibadah yang kita jalankan di muka bumi ini.

Penyusunan hasil penelitian kuantitatif berjudul Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan tentang Hubungan Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.

Melalui tulisan ini kami mengucapkan terimakasih kepada

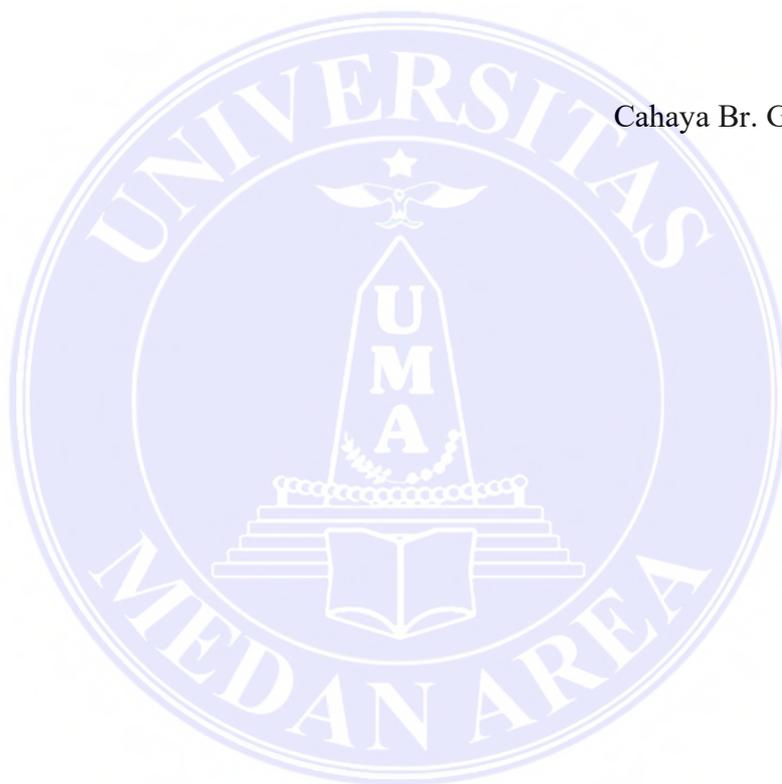
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area;
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area;
3. Ibu Dr. Sri Milfayetty, MS, Kons, dan Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area;
4. Bapak Dr. M. Rajab Lubis, MS, dan Bapak Dr. Sjahril Effendy, M.Si, MA, M.Psi, MH, selaku dosen serta Pembimbing I dan Pembimbing II Penyusunan Tesis;
5. Seluruh Pimpinan dan Pegawai UIN Sumatera Utara Medan;
6. Seluruh Tenaga Pengajar dan Tenaga Kependidikan Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area;
7. Seluruh Rekan-Rekan Magister Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2017;
8. Ibu dan seluruh keluarga besar saya yang selalu memberi dukungan dan doa;
9. Suami saya” Edi Fadlan Situmorang” dan anak saya”Auliya Fadhila Situmorang, Nuramaliya Efsya Situmorang dan Hifzie Shah Zain Situmorang, yang selalu sabar menemani, mendukung perjalanan dan doa;
10. Zuryani, S.Ag dan Maulana Sundawa, S.Pd.I, teman seperjuangan yang telah memberikan bantuan dan support dalam penyusunan penelitian ini sehingga dapat selesai.

Terakhir terima kasih kepada semuanya dan kami sadar bahwa hasil penelitian ini masih perlu penyempurnaan lebih lanjut, sehingga kami berharap masukkan, koreksi dan keritik membangun demi kesempurnaan hasil penelitian ini.

Medan, 5 September 2020

Peneliti

Cahaya Br. Ginting



ABSTRAK

Cahaya Br. Ginting, Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Magister Psikologi Universitas Medan Area, 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera utara (UINSU) Medan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik itu dari ASN maupun BLU yang tersebar di Biro Rektor, Fakultas, Prodi maupun di unit penunjang kependidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera utara (UINSU) Medan, total populasi 212 orang dengan sampel penelitian 139 dengan menggunakan rumus slovin. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*. Peneliti menggunakan 3 (tiga) jenis skala yaitu skala komunikasi interpersonal, skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Adapun teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $R = 0,468$ dengan $r^2 = 0,219$ dimana $p < 0,00$. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera utara (UINSU) Medan. Variabel komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja memiliki nilai *pearson correllation* sebesar -3.71 dan $p < 0,00$, artinya arah hubungan variabel negatif yaitu semakin buruk komunikasi interpersonal maka semakin rendah kepuasan kerja. Sedangkan variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai *pearson correllation* - 3.40 dan $p < 0,00$, artinya arah hubungannya adalah negatif yaitu semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja.*

ABSTRACT

Interpersonal And Communication Relations Work Motivation With Job Satisfaction Employees At State Islamic University North Sumatera Medan, Master of Psychology, Medan area University, 2021.

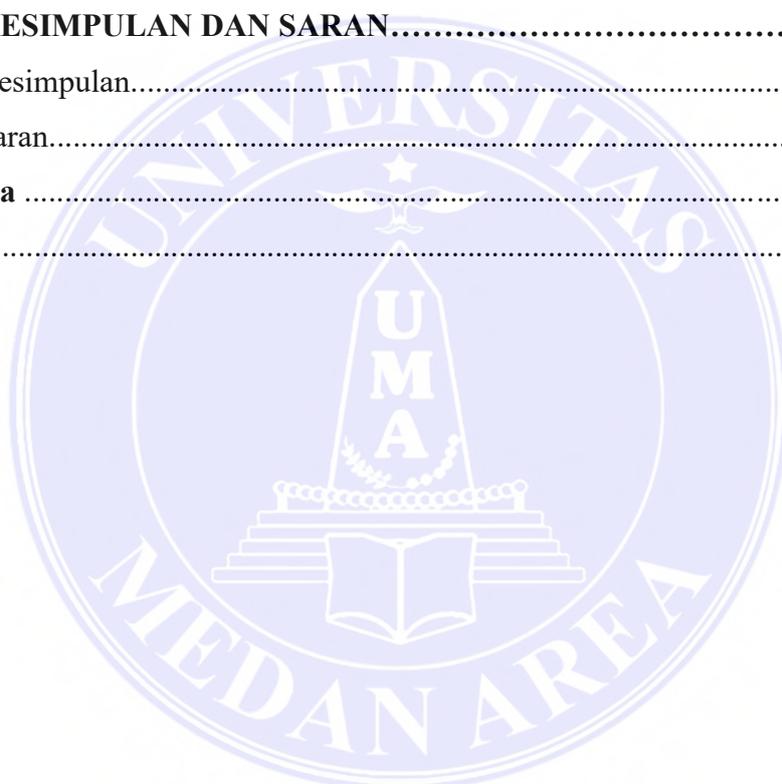
This study aims to determine the relationship between interpersonal communication and work motivation and job satisfaction of employees at the Islamic State University of North Sumatera Medan. The subjects in this study were all employees both from civil servants and out souching who were scattered in the Chancellor's Bureau, Faculties, Study Programs and in educational support units at the Islamic State University of North Sumatera Medan, a total population of 212 people with 139 research samples using the slovin formula. The approach used in this research is correlational quantitative. Sampling in this study is random sampling. Researchers used 3 (three) types of scales, namely the interpersonal communication scale, work motivation scale and job satisfaction scale. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis. Based on the results of the data analysis, it was obtained that $R = 0.468$ with $r^2 = 0.219$ where $p < 0.00$. It shows that there is a significant relationship between interpersonal communication and work motivation with job satisfaction among employees at the Islamic University of North Sumatera Medan. The interpersonal communication variable with job satisfaction has a pearson correllation value of -3.71 and $p < 0.00$, meaning that the direction of the negative variable relationship is that the worse the interpersonal communication, the lower the job satisfaction. Meanwhile, the variable of work motivation and job satisfaction has a pearson correllation value of -3.40 and $p < 0.00$, meaning that the direction of the relationship is negative, that is, the worse the work motivation, the lower the job satisfaction.

Keywords: Interpersonal Communication, Work Motivation and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Abstrak	v
Abstract.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Gambar.....	ix
Bab I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
Bab II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Kepuasan Kerja.....	13
2.2 Komunikasi Interpersonal.....	19
2.3 Motivasi Kerja.....	31
2.4 Kerangka Konseptual.....	33
2.5 Hipotesis.....	36
Bab III METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Rancangan Penelitian.....	37
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.3 Identifikasi Variabel.....	38
3.4 Defenisi Operasional.....	38
3.5 Subyek Penelitian.....	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.7 Instrumentasi Penelitian.....	42
3.8 Kerangka Prosedur Penelitian.....	49
3.9 Uji Validitas	50

3.10	Uji Reliabilitas.....	51
3.11	Teknik Analisa Data	52
Bab IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1	Orientasi Kanchah Penelitian.....	54
4.2	Persiapan Penelitian.....	67
4.3	Pelaksanaan Penelitian.....	72
4.4	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	73
4.5	Pembahasan.....	80
Bab V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1	Kesimpulan.....	93
5.2	Saran.....	94
Daftar Pustaka	96
Lampiran	99



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1.1 Capaian Kontrak Kerja Pimpinan BLU UIN SU	9
2. Tabel 3.1 Format Skor Jawaban	42
3. Tabel. 3.2 Tabel Defenisi Operasional	43
4. Tabel 3.3 Blue Print Kepuasan Kerja	46
5. Tabel 3.3 Blue Print Komunikasi Interpersonal	47
6. Tabel 3.3 Blue Print Motivasi Kerja	48
7. Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Skala Uji Coba Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Coba	69
8. Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	70
9. Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	71
10. Tabel 4.4. Perbandingan Antara Mean/Nilai Rata - Rata Hipotetik Dengan Mean/Nilai Rata-Rata Empirik	76
11. Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	77
12. Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	77
13. Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda	79
14. Tabel 4.8 Interpretasi Koefisien Korelasi	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Variabel	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah sistem yang mengkoordinasikan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha dari satu orang untuk menyelesaikannya. Orang-orang yang bekerja dalam organisasi ini lebih dikenal dengan sebutan karyawan atau pegawai.

Pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Sikap itu dapat berupa positif dan negatif, sikap positif harus dibina dan sikap negatif harus dihindarkan.

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis menunjang proses pada satuan pendidikan.

Ciri-ciri perilaku manusia menurut Sarlito Wirawan Sarwono (1983) ada lima ciri perilaku manusia yang membedakan dengan makhluk lainnya, yaitu:

1. **Kepekaan Sosial**, merupakan ciri perilaku yang membedakan dengan makhluk lainnya, yaitu sebagai berikut:
 - Kemampuan manusia untuk menyesuaikan perilakunya sesuai dengan pandangan dan harapan orang lain;

- Manusia adalah makhluk sosial yang dalam hidupnya memerlukan orang lain dan bekerjasama dengan orang tersebut;
 - Perilaku manusia adalah situasional, artinya manusia akan berbeda pada situasi yang berbeda
2. **Kelangsungan Perilaku**, manusia yang membedakan dengan makhluk lain adalah sebagai berikut:
- Perilaku yang satu memiliki kaitan dengan perilaku lain; perilaku sekarang merupakan kelanjutan perilaku yang sebelumnya, dan seterusnya
 - Perilaku manusia terjadi secara berkesinambungan bukan secara serta merta
 - Perilaku manusia tidak pernah berhenti pada suatu saat.
3. **Orientasi pada Tugas**, merupakan perilaku manusia yang membedakan dengan makhluk lain, yaitu sebagai berikut.
- Setiap perilaku manusia selalu memiliki orientasi pada suatu tugas tertentu.
 - Individu yang bekerja berorientasi pada suatu tugas tertentu.
4. **Usaha dan Perjuangan**
- Usaha dan perjuangan pada manusia telah dipilih dan ditentukan sendiri, serta tidak akan memperjuangkan sesuatu yang memang tidak ingin diperjuangkan.
 - Manusia memiliki cita-cita (aspirasi) yang ingin diperjuangkannya sedangkan hewan hanya berjuang untuk mendapatkan sesuatu yang tersedia di alam.

5. **Individu Manusia Unik**, tiap-tiap individu manusia adalah unik, yaitu sebagai berikut:

- Manusia satu berbeda dengan manusia yang lain dan tidak ada dua manusia yang sama persis di muka bumi walaupun ia dilahirkan kembar.
- Manusia mempunyai ciri-ciri, sifat, watak, tabiat, kepribadian, motivasi tersendiri yang membedakannya dari manusia lainnya.
- Perbedaan pengalaman yang dialami individu pada masa silam dan cita-citanya pada kemudian hari menentukan perilaku individu pada masa kini yang berbeda-beda pula.

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan adalah lembaga pendidikan tinggi berada di Provinsi Sumatera Utara yang memiliki visi Masyarakat Pembelajar Berdasarkan Nilai-Nilai Islam (Islamic Learning Society) dengan misi melaksanakan pendidikan, pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat yang unggul dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dengan dilandasi nilai-nilai Islam yang tinggi, serta tujuannya yakni melahirkan sarjana yang unggul dalam berbagai bidang kajian ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni berdasarkan nilai-nilai Islam, berkembangnya berbagai cabang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni berdasarkan nilai-nilai Islam juga berkembangnya peradaban kemanusiaan berdasarkan nilai-nilai Islam. Melalui proses pendidikan dan pengajaran serta menghasilkan karya ilmiah dari hasil penelitian dan riset dapat memberikan gelar akademik pada berbagai bidang keahlian mata kuliah. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan menyediakan pendidikan diploma 3, sarjana (strata 1) pendidikan program

pascasarjana magister dan doktoral (strata 2 dan strata 3) menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

Sebagai salah satu Perguruan Tinggi Islam Negeri di Sumatera Utara sudah seharusnya ikut berperan aktif dalam mengembangkan berbagai macam ilmu pengetahuan dan teknologi yang layak sehingga menghasilkan lulusan yang dinilai kredible oleh stakeholder eksternal. Untuk mencapai itu semua, diperlukan stakeholder internal (Dosen dan Tenaga Kependidikan/karyawan) yang berkualitas dalam kerjanya. Salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan bekerja tidak hanya berorientasi pada segi ekonomis, namun sosial dan kondisi kerja dapat memberikan pengaruh dimana dapat menurunkan kualitas pemberian pelayanan pada mahasiswa dan masyarakat (Davis, 1985).

Manusia dalam bekerja mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materil maupun dalam segi moril. Kerja merupakan suatu sarana untuk menuju kearah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Menurut Robbins (1996) karyawan mengekspresikan ketidakpuasan kerja dengan empat cara sebagai berikut, pertama, keluar dari pekerjaan dan mencari

pekerjaan di tempat lain. Kedua, bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja). Ketiga, membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. De Wine dan Barone (dalam Muhammad Arni, 2009:90) menemukan bahwa apabila kepuasan komunikasi bertambah, maka iklim organisasi akan bertambah positif secara umum. Komunikasi dan kepuasan kerja menunjukkan secara tidak langsung bahwa karyawan haruslah mendapatkan informasi yang di perlukan untuk mengerjakan pekerjaan mereka, jika mereka ingin menampilkan peranannya mereka secara tepat, ketidak puasan kerja dari pada para keryawan biasanya berhubungan dengan komunikasi, karena sumber dari kepuasan kerja karyawan apabila karyawan tersebut memasuki organisasi, membawa keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu.

Jika komunikasi tidak baik maka akan terdapat keburukan dalam kerja, terlebih lagi akan terjadinya tidak teraturnya dalam struktur organisasi (Liliweri, 1997: 2). Individu tidak dapat terlepas dari orang lain pada saat bekerja dan harus memenuhi nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan yang nyata tidak hanya bagi organisasi tapi bagi pekerja itu sendiri. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor komunikasi interpersonal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mavianti (2018) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal atasan bawahan dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama dengan kepuasan kerja guru. Karena memiliki nilai koefisiensi korelasi sebesar 0.511, artinya apabila komunikasi interpersonal atasan bawahan dan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah diaplikasikan oleh guru secara bersama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sedangkan signifikansi antara ketiga variabel tersebut diperoleh bahwa F hitung $>$ F tabel ($4.851 > 3.51$). Dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y . Hal ini terlihat bahwa F hitung lebih besar dari pada F table.

Komunikasi interpersonal sangat dipengaruhi oleh konsep diri pada perilaku manusia itu sendiri, bagaimana cara memandang diri sendiri dan bagaimana orang lain memandang dan dapat mempengaruhi interaksi dengan orang lain. Komunikasi interpersonal mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Wenburg dan Wilmat 1973 (dalam Arni Muhammad, 2003:59) menyatakan bahwa persepsi individu tidak dapat dicek oleh orang lain, tetapi semua arti atribut ditentukan oleh masing-masing individu, karena semua pesan bermula dari diri kita sendiri.

Berdasarkan hasil observasi yang ditemui oleh peneliti, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada saat ini memiliki karyawan PNS dan karyawan BLU total keseluruhannya adalah 212 orang yang tersebar diberbagai unit Biro Rektor, Fakultas, dan Lembaga Non Struktural yang ada di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan jumlah mahasiswa aktif pada tahun

2018-2019 yaitu 23.913 dari 8 Fakultas dan Pascasarjana sumber Aplikasi Sistem Informasi Akademik, dengan banyaknya mahasiswa yang kuliah di Universitas Islam Nasional Sumatera Utara Medan harus mampu dan bisa menyeimbangkan kemauan dan keinginan mahasiswa yang begitu banyak demi untuk berjalannya roda organisasi yang ada. Selain itu jumlah mahasiswa Universitas Islam Nasional Sumatera Utara Medan berdasarkan sumber Aplikasi Sistem Informasi Akademik saat ini hampir mendekati angka 24.000 mahasiswa membawa konsekuensi lebih lanjut pada kegiatan akademik dan kemahasiswaan yang juga menuntut pelayanan yang baik, serba cepat dan tepat dari tenaga kependidikan yang seharusnya mengimplementasikan motto kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas dan kerja ikhlas.

Fenomena yang ditemukan setelah melalui observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat kendala yang sedang dihadapi oleh Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dalam hal capaian kinerja, contoh ada surat yang harus ditindaklanjuti sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dalam surat masuk tersebut, akan tetapi menindaklanjuti lewat dari batas waktu yang telah ditentukan, pemahaman yang belum sama terhadap penyelesaian pekerjaan antar pegawai, dan berdasarkan data capaian kinerja tahun 2018 dari sebelas item yang menjadi target kinerja ada 2 (dua) item target kinerja yang belum tercapai yaitu indikator kinerja aspek operasional item pertama Akreditasi Program Studi target kinerja 330 sedangkan realisasi kinerja 327,20 sehingga persentase capaian kinerja 99,15 %, sedangkan item kedua kualitas lulusan target kinerja 87,00% sedangkan realisasi kinerja 82,00% sehingga persentase capaian kinerja 94,25 %,

kerja yang kurang dan terkadang cenderung melalaikan/menunda-nunda pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbina (dalam Hasibuan, 2011, hal. 219) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. (Heidjrachman dan Husnan 2002, hal. 194) mengemukakan beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia Akbar (2012) menunjukkan terdapat signifikansi sebesar 0,855. Karena signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara

Komunikasi Antarpribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula. Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara Komunikasi Antarpribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula maka nilai korelasi yang diperoleh dari hasil analisis diinterpretasikan ke dalam table 12 interval koefisien korelasi. Diperoleh nilai korelasi sebesar 0,855. Jika diinterpretasikan ke dalam table interval koefisien korelasi nilai 0,855 berada pada interval 0,80 – 1,000, berada pada tingkatan sangat kuat. Karena koefisien korelasinya bernilai positif, maka dapat ditentukan arah hubungannya adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Komunikasi Antarpribadi yang digunakan maka akan semakin baik atau meningkatnya Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula.

Kepuasan kerja bukan berarti berupa materi saja yang harus diterima oleh karyawan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan mustilah menjadi ujung tombak dan harus sinkron disamping itu motivasi adalah penggerak dari kinerja karyawan dimana jika kepuasan tidak terpenuhi maka motivasi yang dihasilkan akan dapat berpengaruh.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survey dan uraian fenomena di atas, ditemukan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Capaian kinerja realisasinya belum optimal
- b. Penyelesaian pekerjaan terkadang belum tepat waktu
- c. Belum baiknya hubungan komunikasi interpersonal
- d. Motivasi kerja sebagian pengelola organisasi masih rendah
- e. Kepuasan kerja sebagian pengelola organisasi masih rendah

Berdasarkan masalah-masalah tersebut peneliti tertarik dan merasa perlu melakukan kajian-kajian penelitian yang berjudul **“Hubungan Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”**.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah maka penulis merumuskan masalah-masalah yang terkandung adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja Pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- 1.3.2. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja Pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- 1.3.3. Apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan penelitian hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Untuk mengetahui ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- 1.4.2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

1.4.3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu yang penulis terima selama mengikuti perkuliahan, khususnya yang menyangkut Psikologi Industri dan Organisasi.

1.5.2. Bagi Organisasi

Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan saran-saran bagi pihak Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memenuhi kepuasan kerja karyawan yang ada.

1.5.3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sikap individu itu sendiri. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawannya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal .

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015:46).

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193). Sedangkan menurut Howell

dan Dipboye (dalam Munandar, 2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Munandar, 2012:350). Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Sofyandi & Garniwa, 2007:88). Sedangkan menurut George (2012) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaannya atau merupakan salah satu sikap pekerjaan yang paling penting dalam bekerja, yang berpotensi mempengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada tingkat kesejahteraan karyawan (George , 2012:75).

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang timbul dari sikap tanggung jawab dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan diharapkannya dan berpengaruh terhadap perusahaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawannya, karena dengan mencapai kepuasan kerja, maka karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan serta dengan faktor sikap. Seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif, sebaliknya seseorang yang mempunyau tingkat kepuasan kerja negatif terhadap pekerjaannya. Ada tiga komponen dalam kepuasan kerja yaitu (1) nilai-nilainya (values), (2) kepentingan (importance) dan (3) persepsi (perception).

2.1.2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

- 2.1.2.1. Pekerjaan yang secara mental menantang Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2.1.2.2. Kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat alat yang memadai.
- 2.1.2.3. Gaji atau upah yang pantas para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi,

tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

2.1.2.4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

2.1.2.5. Rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

2.1.3.1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalam kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2.1.3.2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.4. Dampak kepuasan kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal – hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan turnover, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup.berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

2.1.4.1. Kinerja

Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai mengatakan pegawai pada kepuasan kerja. Jika pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka organisasi akan menghargai produktivitasnya tersebut.

2.1.4.2. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Menurut Schnake (Spector,1997) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

2.1.4.3. Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku – perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

2.1.4.4. Burnout

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. Burnout lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori Burnout mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan Burnout mengalami gejala – gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Maslach dan Jackson (Spector, 1997) menyatakan bahwa Burnout terdiri dari tiga komponen yaitu :

2.1.4.4.1. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.

2.1.4.4.2. Emotional exhaustion, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.

2.1.4.4.3. Berkurangnya personal accomplishment, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

2.1.4.4.4. Kesehatan mental dan fisik yaitu terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran –

ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan.

2.1.4.4.5. Perilaku Kontraproduktif yaitu perilaku yang berlawanan dengan oragnizational citizenship adalah counterproductive. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian.

2.1.4.4.6. Kepuasan Hidup yaitu saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

2.2. Komunikasi Interpersonal

2.2.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi secara etimologis atau menurut kata asalnya berasal dari bahasa latin yaitu yang berarti communication, yang berarti sama makna mengenai suatu hal. Jadi berlangsungnya proses komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan mengenai hal-hal yang dikomunikasikan ataupun kepentingan tertentu. Komunikasi dapat berlangsung apabila ada pesan yang akan disampaikan dan terdapat pula umpan balik dari penerima pesan yang dapat diterima langsung oleh penyampai pesan.

Pentingnya situasi komunikasi interpersonal (antar pribadi) ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis. Komunikasi yang berlangsung secara dialogis selalu lebih baik daripada monologis. Monolog menunjukkan suatu bentuk komunikasi dimana seseorang berbicara dan yang lain menjadi pendengar, jadi tidak terjadi interaksi. Dialog adalah bentuk komunikasi interpersonal yang menunjukkan terjadinya interaksi. Mereka yang terlibat dalam komunikasi bentuk ini berfungsi ganda, masing-masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian (Effendy, 2003).

Dibanding dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, komunikasi interpersonal dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku komunikan. Hal ini disebabkan komunikasi interpersonal umumnya berlangsung secara tatap muka (*face to face*). Pada saat tatap muka antara pembicara dengan pendengar terjadi kontak pribadi (*personal contact*). Pribadi komunikator menyentuh pribadi komunikan. Ketika pesan disampaikan, umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*), pada saat itu komunikator dapat mengetahui tanggapan komunikan terhadap pesan yang disampaikan (Effendy, 2003).

Komunikasi interpersonal menurut Joseph (dalam Effendy, 2003) adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika (Effendy, 2003).

Menurut Wiryanto (2005) komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada

kerumunan orang. Trenholm dan Jensen juga dalam Wiryanto (2005) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antara dua orang yang berlangsung secara tatap muka. Sementara Muhammad (2009) mendefinisikan sebagai proses pertukaran informasi antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Berdasarkan uraian di atas komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua yang dapat langsung diketahui balikkannya.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Tinggi rendahnya makna dari suatu komunikasi interpersonal amat beragam dan bergantung pada kedekatan masing-masing individu sebagai komunikator dan audiens. Karenanya terbentuk suatu komunikasi secara pribadi antara dua orang individu atau lebih di pengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Beberapa faktor yang memengaruhi komunikasi interpersonal itu antara lain :

2.2.2.1. Persepsi Interpersonal

Persepsi interpersonal adalah suatu persepsi yang menggunakan dan mengutamakan manusia sebagai obyek persepsi. Interpersepsi manusia terhadap suatu rangsangan sangat di pengaruhi oleh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya.

Persepsi seseorang terhadap orang lain, tidak senantiasa cermat dan benar. Seringkali terjadi bahwa apa yang di terima dan di pahami oleh komunikan tidak sesuai dengan apa yang disampaikan dan di inginkan oleh komunikator. Dalam

hal ini akan terjadi kegagalan dalam berkomunikasi apabila antara komunikator dan komunikan tidak dapat menanggapi dengan cermat. Komunikasi interpersonal akan lebih baik bila kita mengetahui bahwa persepsi kita bersifat subyektif dan cenderung keliru. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi munculnya persepsi interpersonal meliputi beberapa hal yaitu:

2.2.2.1.1. Kebutuhan

Kebutuhan memiliki peran yang sangat besar dalam membentuk dan menentukan perilaku manusia. Dengan kebutuhan seseorang akan mendapatkan suatu motivasi yang tidak di sadari untuk melakukan suatu kegiatan. Orang cenderung memberikan penilaian terhadap stimulus yang datang sesuai dengan hasrat dan kebutuhannya terhadap stimulus tersebut.

2.2.2.1.2. Kesiapan Mental

Untuk menjalin suatu hubungan yang baik, seseorang membutuhkan kesiapan secara mental. Mental yang dapat menerima respons atau stimulus yang datang dapat menjadi penentu apakah suatu respon dapat di terima dengan baik atau sebaliknya.

2.2.2.1.3. Suasana emosional

Kondisi dan suasana secara emosional memberi andil dalam terbentuknya suatu komunikasi yang harmonis. Suasana emosional yang tidak menentu dapat berakibat pada terhambatnya situasi komunikasi dan menyebabkan terjadinya kesenjangan dalam berhubungan.

2.2.2.1.3. Latar belakang budaya

Kebiasaan dan kebudayaan yang di miliki suatu daerah akan berbeda dengan daerah lain. Pengaruh budaya daerah seseorang dapat menjadi pemicu bagaimana dia akan berperilaku dan berinteraksi terhadap suatu stimulus.

2.2.2.1.4. Konsep Diri

Konsep diri merupakan keadaan di mana seorang individu memahami diri berusaha untuk mengamati, mencari gambaran, dan memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri. William D. Brooks dalam Rakhmat (2011) memberikan pengertian tentang konsep diri sebagai pandangan dari perasaan seseorang tentang dirinya sendiri, keadaan seperti ini dapat bersifat psikologis, sosial maupun fisik. Secara lengkap Brooks mengatakan "*Those physical, social and psychological perceptions of ourself that we have derived from experience and our interaction with others.*" Setiap orang sedapat mungkin bertingkah laku sesuai dengan konsep dirinya. Orang yang mengalami kesulitan untuk mengkomunikasikan gagasannya kepada orang lain, cenderung tidak mampu dan menghindari pembicaraan dengan orang lain. Untuk dapat memperoleh suatu bentuk konsep tentang diri sendiri, terdapat dua hal yang sangat terkait, yaitu : diri sendiri sangat berkaitan erat dengan kemampuan memahami orang lain. Mengetahui diri sendiri dengan mengetahui orang lain terlebih dahulu, Gabriel Marcel dalam Rakhmat (2011), menuliskan secara lengkap tentang peranan orang lain dalam memahami diri sendiri "*The fact is the we can understand ourselves by starting from the others, and only by strating from them.*" bagaimana orang lain menilai dirinya, akan membentuk konsep terhadap dirinya.

2.2.3. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal diukur dengan menggunakan skala komunikasi interpersonal yang disusun berdasarkan efektivitas komunikasi interpersonal oleh Devito (2009) yang meliputi keterbukaan (*openness*), perilaku positif (*positiviness*), empati (*empathy*), perilaku suportif (*suportiveness*), kesamaan (*equality*).

2.2.3.1. Keterbukaan (*openness*)

Pada hakekatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu tiap-tiap orang selalu berusaha agar mereka lebih dekat satu sama lainnya. Faktor kedekatan atau *proximity* bisa menyatukan dua orang yang erat. Kedekatan antar pribadi mengakibatkan seseorang bisa dan mampu menyatakan pendapat pendapatnya dengan bebas dan terbuka. Kebebasan dan keterbukaan akan memengaruhi berbagai variasi pesan baik verbal maupun nonverbal. Ini menunjukkan kualitas dari keterbukaan dari komunikasi antar pribadi yang mengandung dua aspek, yaitu aspek pertama keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Hal ini tidak berarti harus menceritakan semua latar belakang kehidupan. Namun yang penting ada kemauan untuk membuka diri pada masalah-masalah umum. Dari sini orang lain akan mengetahui pendapat, pikiran dan gagasannya sehingga komunikasi akan mudah dilakukan, dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya. Dengan demikian komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif jika keterbukaan dalam berkomunikasi ini dilakukan. Aspek kedua dari keterbukaan menunjuk pada kemauan seseorang untuk memberikan

tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang dan demikian pula sebaliknya.

2.2.3.2. Perilaku positif (*positiviness*)

Dalam komunikasi interpersonal kualitas ini paling sedikitnya terdapat tiga aspek perbedaan atau unsur, yaitu komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi interpersonal akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan, suatu perasaan positif dalam situasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama.

2.2.3.3. Empati (*empathy*)

Kemampuan memproyeksikan diri kepada peranan orang lain maupun mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dengan kerangka empati ini maka seseorang akan memahami posisinya dengan begitu tidak akan memberikan penilaian pada perilaku atau sikap orang lain sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

2.2.3.4. Perilaku suportif (*suportiveness*)

Komunikasi interpersonal akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku suportif. Artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan / defensif. Keterbukaan dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak suportif. Gibb (Devito, 2009) menyebutkan tiga perilaku yang menimbulkan perilaku suportif, deskriptif, spontanitas dan profesionalisme. Dalam perilaku deskriptif ditandai dengan perilaku evaluasi, strategi dan kepastian. Deskriptif artinya seseorang yang memiliki sifat ini lebih banyak meminta informasi atau deskripsi tentang suatu hal. Dalam suasana seperti

ini biasanya orang tidak merasa dihina atau ditantang tetapi merasa dihargai. Sedangkan orang yang memiliki sifat evaluative cenderung menilai dan mengancam orang lain dengan menyebutkan kelemahan-kelemahan perilakunya. Spontanitas adalah individu yang terbuka dan terus terang tentang apa yang dipikirkannya. Biasanya orang seperti itu akan ditanggapi dengan cara yang sama terbuka dan terus terang. Provisionalisme adalah individu yang memiliki sikap berpikir terbuka, ada kemauan untuk mendengar pandangan yang berbeda dan bersedia menerima pendapat orang lain bila pendapatnya keliru. Orang yang memiliki sifat ini tidak bertahan dengan pendapatnya sendiri sementara orang yang memiliki sifat kepastian merasa bahwa ia telah mengetahui segala sesuatunya dan merasa yakin bahwa pendapatnya yang paling benar.

2.2.3.5. Kesamaan (*equality*)

Kesamaan yaitu meliputi kesamaan dalam dua hal. Pertama kesamaan bidang pengalaman diantara para pelaku komunikasi. Artinya komunikasi antar pribadi umumnya akan lebih efektif bila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama. Namun hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif. Komunikasi dengan individu yang tidak memiliki kesamaan tetap akan berjalan efektif apabila kedua belah pihak saling menyesuaikan diri. Kedua, kesamaan dalam percakapan diantara para pelaku komunikasi, maksudnya ada kesamaan dalam hal mengirim dan menerima pesan. Dalam setiap situasi seringkali terjadi ketidaksamaan. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksamaan ini komunikasi interpersonal akan lebih efektif kalau suasananya setara. Artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama

bernilai dan berharga. Dalam hubungan antar pribadi yang ditandai oleh kesamaan, ketidak sependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada, jika dibandingkan sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesamaan tidak mengharuskan menerima dan menyetujui semua perilaku orang lain. Kesamaan berarti menerima pihak lain atau memberikan penghargaan yang positif tak bersyarat kepada pihak lain. Kemampuan komunikasi adalah keterampilan dalam mengirim pesan, menerima pesan, dan memberikan umpan balik baik secara verbal dan non verbal. Aspek-aspek kemampuan komunikasi tersebut bertolak dari pendapat De Vito (1995) :

- Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan yang dimaksud adalah mencakup keinginan untuk saling memberi informasi mengenai diri sendiri, keinginan untuk bereaksi secara jujur terhadap pesan yang disampaikan orang lain, dan bertanggung jawab terhadap perasaan - perasaan yang dimiliki dalam arti tidak mengkhianitaskan orang lain. Kualitas keterbukaan dari komunikasi interpersonal meliputi beberapa aspek yaitu kesediaan untuk mengungkapkan diri (*self disclose*) pada orang lain yang berinteraksi dengan lingkungannya, kesediaan untuk menanggapi serta jujur pada setiap stimuli yang diterima serta mengalami dan bertanggung jawab atas segala pikiran dan perasaan yang diungkapkannya. Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal memungkinkan para pelakunya untuk membicarakan masalah-masalah yang dialami oleh kedua belah pihak.

- Empati (*empathy*)

Empati merupakan kemampuan untuk merasakan dan mengalami apa yang dirasakan orang lain yaitu mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan

perasaan orang lain. Jika seorang mampu berempati dengan orang lain maka orang tersebut akan merasa dalam posisi yang lebih baik untuk memahami orang lain. Pemahaman yang terjadi dalam empati ini bisa diungkapkan oleh seseorang tanpa kehilangan identitas diri. Keakuratan berempati meliputi sensitifitas untuk merasakan kejadian-kejadian saat ini dan mampu mengerti kata-kata yang diucapkan ketika komunikasi interpersonal berlangsung.

- Dukungan (*supportiveness*)

Dua hal yang diperlukan dalam hal ini adalah lebih bersikap deskriptif dalam berkomunikasi dibanding evaluatif, sebab sikap yang evaluatif cenderung menimbulkan reaksi *defence* pada orang lain. Hal yang kedua adalah kesediaan untuk mendengarkan dan membuka diri terhadap pendapat yang berbeda. Dukungan yang diperlukan dalam komunikasi interpersonal, meliputi empat aspek yaitu :

- *Descriptiveness*,

Lingkungan yang deskriptif yaitu lingkungan yang tidak mengevaluasi orang secara evaluatif sehingga membuat orang cenderung menjadi *defisit*. Orang yang merasa dievaluasi akan malu mengungkapkan perasaan-perasaannya secara bebas dan merasakan terus-menerus dikritik.

- *Spontaneity*, individu yang berkomunikasi secara spontan yaitu yang memiliki pandangan ke depan dan terbaik dalam mengungkapkan pemikirannya.

- *Professionalism*, menjadi profesional berarti memiliki pemikiran yang terbuka (*open mindedness*), bersedia menerima pandangan orang lain dan bersedia merubah posisi atau pandangannya jika memang diperlukan, dukungan

yang tidak terucapkan berupa gerakan-gerakan menganggukkan kepala, mengedipkan mata, tersenyum.

- Kepositifan (*positiveness*) berkomunikasi secara positif di dalam komunikasi interpersonal sekurang- kurangnya melalui dua jalan, yaitu berdasarkan sikap positif dan menghargai orang lain. Terdiri dari tiga hal yaitu
 - ✓ Perhatian yang positif terhadap orang lain sangat mendukung keberhasilan komunikasi interpersonal,
 - ✓ Perasaan yang positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama
 - ✓ Perhatian dan perasaan yang positif itu harus dikomunikasikan sehingga komunikasi interpersonal dapat terpelihara dengan baik. Mencakup sikap positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi komunikasi. Perasaan perasaan negatif biasanya membuat komunikasi menjadi lebih sulit dan dapat menyebabkan perpecahan atau konflik. Sikap positif juga bisa diungkapkan lewat kalimat-kalimat yang diutarakan.
- Kesamaan (*equality*) Komunikasi akan lebih efektif dalam suasana kesamaan walaupun tidak ada orang yang secara absolut sama dengan orang lain dalam segala hal. Adapun dalam kesamaan terkandung unsur keinginan untuk saling bekerjasama dalam memecahkan masalah, hal ini terwujud dalam memandang ketidaksetujuan dan perselisihan di antara individu yang berkomunikasi, lebih sebagai usaha untuk memahami perbedaan yang ada, daripada memandangnya sebagai kesempatan untuk saling menjatuhkan. Komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila setiap perbedaan atau konflik

tidak dipandang sebagai usaha untuk menjatuhkan orang lain atau mendapatkan posisi menang.

- Keyakinan (*confidence*) seorang komunikator yang efektif menunjukkan keyakinan (kemantapan dan rasa nyaman dalam berkomunikasi dengan orang lain), rasa malu, khawatir dan cemas dalam berkomunikasi dapat dikendalikan oleh komunikator yang efektif sehingga tidak mengganggu proses komunikasi. Keyakinan atau kemantapan dalam berkomunikasi diwujudkan dalam bentuk rasa rileks, tidak canggung, sikap badan dan suara yang fleksibel, tidak terpaku pada gerakan atau nada suara tertentu.
- Kesiapan (*immediacy*) menunjukkan pada kesiapan melakukan komunikasi lewat penciptaan rasa tertarik dan perhatian terhadap lawan bicara berupa pemberian respon atau umpan balik dengan segera, menciptakan kebersamaan antara pembicara dan pendengar secara verbal maupun non verbal. Secara verbal misalnya dengan langsung menyebut nama orang yang diajak berbicara, sedangkan secara non verbal ditunjukkan dengan memperhatikan lawan bicara dan tidak melihat ke arah lain.

Dari berbagai macam teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah suatu proses sosial dimana di dalamnya mengandung unsur keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan, keyakinan, kesiapan, yang kemudian timbul kepercayaan, sikap mendukung, dan mendorong timbulnya sikap saling memahami dan menghargai.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2009) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2009) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Robbins (2003) bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan.

2.3.2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2009) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

3.3.1.1. Adanya kedisiplinan dari karyawan, sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup

menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

3.3.1.2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3.3.1.3. Kepercayaan diri Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

3.3.1.4. Daya tahan terhadap tekanan Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

3.3.1.5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Aspek-aspek motivasi kerja dari Robbins (dalam Sayuti, 2006) yaitu: mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat

diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat alasan menggunakan aspek dari Anorga karena aspek-aspek tersebut mengukur kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini penulis anggap relevan untuk mengukur motivasi kerja pada subjek penelitian ini, yaitu karyawan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

2.4. Kerangka Konseptual

- **Hubungan Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai keinginan, harapan, motivasi, dan keperluan yang berlainan yang harus dipenuhi. Kepuasan kerja akan terbentuk apabila karyawan merasakan

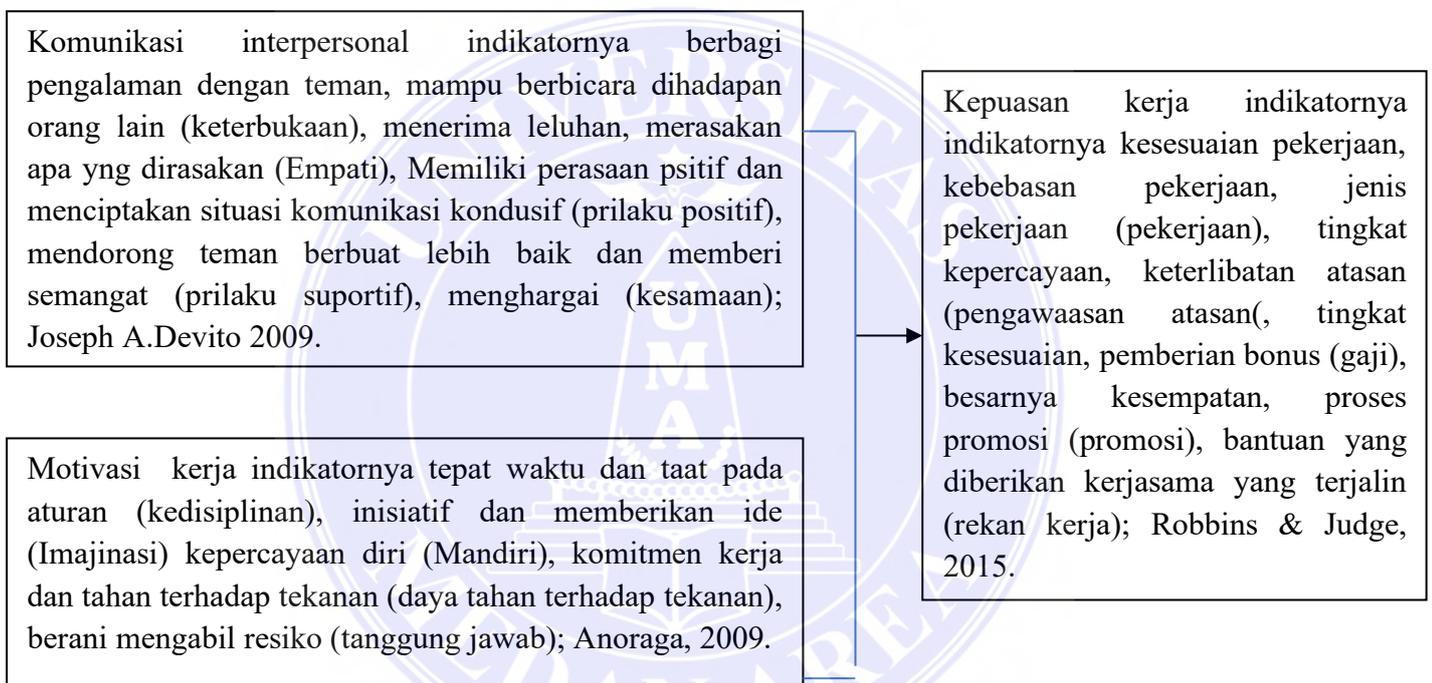
apa yang diinginkan dan diharapkan dalam pekerjaan mendapatkan umpan balik atau dapat dipenuhi oleh pihak organisasi. Maka dari itu, kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puasnya seseorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilainya penting.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015:46). Kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan bekerja tidak hanya kebutuhan-kebutuhan yang bersifat fisik, tetapi juga yang bersifat psikis dan sosial. Kebutuhan fisik pada umumnya lebih mudah dipenuhi, seperti gaji, tunjangan dan promosi jabatan dalam perusahaan yang tidak sepenuhnya dapat mencukupi kebutuhan manusia, sehingga perlu adanya pemenuhan kebutuhan sosial. Salah satu pemenuhan kebutuhan sosial yaitu interaksi di tempat kerja seperti persahabatan karena dengan adanya hal tersebut karyawan dapat memperoleh masukan dari karyawan lain. Disamping itu jika kepuasan komunikasi itu terpenuhi maka akan memotivasi karyawan agar dapat berkerja dengan baik. Menurut Anoraga (2009) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Komunikasi interpersonal sangat diperlukan dimanapun instansi/perusahaan manapun, kerana komunikasi ini adalah media penyapaian pesan antar pribadi seseorang, oleh sebab itu jika komunikasi ini tidak dijaga dengan baik maka akan terjadi konflik internal di pekerjaan itu sendiri, yang

berakibat kurang nyamanya karyawan untuk berkerja sehingga mempengaruhi motivasi untuk berkerja. Motivasi berkerja sangatlah diperlukan sebab disitulah letak dari sebuah kesuksesan sebuah instansi/perusahaan yang mendorong produktifitas kualitas keluarannya (output).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas ditambah lagi dengan teori maka peneliti membuat sebuah kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh Peneliti

2.5. Hipotesis

- 2.5.1. Ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- 2.5.2. Ada hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- 2.5.3. Ada hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikansi perbedaan antara variabel yang diteliti (Azwar, 2004). Pendekatan kuantitatif yaitu sebuah pendekatan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh dengan signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti (Masrun, 1976). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007). Penelitian korelasional mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu faktor atau lebih faktor yang lain berdasarkan koefisien korelasi (Nazir, 1988).

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian dilaksanakan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang beralamat Jl. Williem Iskandar Pasar V Kenangan Baru, Medan Estate, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus 2020.

3.3. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Suryabrata (1999) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan obyek penelitian dan merupakan faktor-faktor yang berpengaruh dalam suatu penelitian atau gejala yang diteliti. Menurut Arikunto (2002) variabel adalah obyek penelitian, atau sesuatu yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Jadi variabel penelitian adalah obyek dalam suatu penelitian yang memengaruhi suatu penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Variabel bebas (independen): merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel terikat (dependen): merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas (X1) : Komunikasi interpersonal

Variabel bebas (X2) : Motivasi Kerja

Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

3.4. Defenisi Operasional

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, merupakan penegasan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya, definisi operasional merupakan spesifikasi kegiatan dalam mengukur suatu variabel atau definisi operasional adalah penegasan arti variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya (Kerlinger, 1990). Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman

mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpul data. Agar konsep dalam suatu penelitian mempunyai batasan yang jelas dalam pengoperasiannya, maka diperlukan suatu definisi operasional dari masing-masing variabel.

3.4.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah merupakan perasaan positif atau negatif yang timbul dari sikap tanggung jawab dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan diharapkannya dapat berpengaruh terhadap penghasilannya.

3.4.2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua yang dapat langsung diketahui balikkannya.

3.4.3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan.

3.5. Subyek Penelitian

3.5.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2013 :80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh

pegawai di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang berjumlah 212 orang

3.5.2. Sampel

Sugiono (2013:116), berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Oleh karena itu untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode slovin untuk mengetahui jumlah yang akan diteliti. Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana:

n = Besarnya sampel

N = Populasi

e = Error (Persentase kesalahan yang dapat ditolelir dalam mengambil sampel) dan tingkat error yang penulis tetapkan adalah 5 %

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat ditentukan besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(0.05)^2}$$

n = 138,56 dibulatkan menjadi 139 orang.

Berdasarkan perhitungan diatas, maka selanjutnya sampel minimum yang berjumlah 139 orang pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini, kuesioner yang akan disebarakan sebanyak 139 orang yang tersebar mulai dari pegawai Fakultas, Unit dan Biro sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Langkah pengumpulan data adalah salah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan di laksanakan tersebut. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

3.6.1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui pengamatan secara langsung terhadap objek tertentu pada waktu tertentu. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Observasi data primer diperoleh melalui pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan melakukan observasi. Melalui observasi, peneliti dapat melihat dan merumuskan gambaran kondisi dari setiap objek penelitian secara lebih jelas.
- b. Kuesioner data primer diperoleh melalui media kuesioner. Kuisioner yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.
- c. Wawancara Selain menggunakan kuesioner data primer dapat diperoleh melalui wawancara. Wawancara digunakan peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden

yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit dengan melakukan wawancara langsung.

3.6.2 Data Sekunder

- a. Perpustakaan data sekunder diperoleh melalui literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.
- b. Buku data sekunder bisa diperoleh buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan peneliti. (peneliti sebagai tangan kedua) bisa juga dari jurnal dan laporan.

3.7. Instrumentasi penelitian

Dalam penelitian ini instrumen digunakan untuk mengukur variabel dengan menggunakan skala likert. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tertutup yang diberikan terstruktur, yaitu jawaban pertanyaan yang diajukan sudah disediakan. Kemudian subjek diminta untuk memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan dirinya. Format jawaban dan tingkatan yang tersedia meliputi:

Tabel 3.1

Format Skor Jawaban

Kategori Respon	Favorable	Unfavorable
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Berdasarkan Tabel 3.1, dapat dilihat bahwa pada pernyataan favorable nilai bergerak dari empat sampai satu, sebaliknya pada pernyataan unfavorable nilai bergerak dari satu sampai empat.

Tabel 3.2 Tabel Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Aspek-aspek	Indikator
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015)	1. pekerjaan,	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian pekerjaan • Kebebasan pekerjaan • Jenis pekerjaan
		2. pengawasan atau atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan • Keterlibatan atasan
		3. gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian • Tingkat pemberian bonus
		4. promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Besarnya kesempatan • Proses promosi

		5. rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bantuan yang diberikan • Kerjasama yang terjalin
Komunikasi Interpersonal	Komunikasi antarpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi antarpersonal dinilai paling baik dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini, dan perilaku komunikan. (Joseph A. Devito 2009)	keterbukaan (<i>openness</i>),	<ul style="list-style-type: none"> • Berbagi pengalaman dengan teman • Mampu berbicara dihadapan orang lain
		empati (<i>empathy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima keluhan • Merasakan apa yang dirasakan
		prilaku positif (<i>positiviness</i>),	<ul style="list-style-type: none"> • Memilik perasaan positif • menciptakan situasi komunikasi kondusif
		prilaku suportif	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong

		(supportiveness)	teman berbuat lebih baik <ul style="list-style-type: none"> • Memberi semangat
		kesamaan (equality)	<ul style="list-style-type: none"> • menghargai
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga 2009)	kedisiplinan,	<ul style="list-style-type: none"> • tepat waktu • taat pada aturan
		Imajinasi,	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif • memberikan ide
		kepercayaan diri,	<ul style="list-style-type: none"> • mandiri
		daya tahan terhadap tekanan,.	<ul style="list-style-type: none"> • komitmen kerja • tahan terhadap tekanan
		tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • berani mengambil resiko

berikut blue print yang mengacu pada defenisi :

Tabel 3.3 blue print kepuasan kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian pekerjaan • Kebebasan pekerjaan • Jenis pekerjaan 			
2	Pengawasan atau Atasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepercayaan • Keterlibatan atasan 			
3	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesesuaian • Tingkat pemberian bonus 			
4.	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Besarnya kesempatan • Proses promosi 			
5.	Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Bantuan yang diberikan • Kerjasama yang terjalin 			

Tabel 3.3 blue print komunikasi interpersonal

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	keterbukaan (<i>openness</i>),	<ul style="list-style-type: none"> • berbagi pengalaman dengan teman • mampu berbicara dihadapan orang lain 			
2	empati (<i>empathy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • menerima keluhan • merasakan apa yang dirasakan 			
3	prilaku positif (<i>positiviness</i>),	<ul style="list-style-type: none"> • memiliki perasaan positif • menciptakan situasi komunikasi kondusif 			
4.	prilaku suportif (<i>supportiveness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • mendorong teman berbuat lebih baik • memberi semangat 			

5.	kesamaan <i>(equality)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • menghargai 			
----	--------------------------------------	----------------------------------------------------------------	--	--	--

Tabel 3.3 blue print motivasi kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	kedisiplinan,	<ul style="list-style-type: none"> • tepat waktu • taat pada aturan 			
2	Imajinasi,	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif • memberikan ide 			
3	kepercayaan diri,	<ul style="list-style-type: none"> • mandiri 			
4.	daya tahan terhadap tekanan,.	<ul style="list-style-type: none"> • komitmen kerja • tahan terhadap tekanan 			
5.	tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • berani mengambil resiko 			

3.8. Kerangka Prosedur Penelitian

3.8.1. Proses penelitian

Adapun proses penelitian dari penelitian yang dilakukan adalah:

a. Rumusan masalah

Setiap penelitian selalu berangkat dari masalah. Setelah masalah diidentifikasi dan dibatasi, maka masalah tersebut dirumuskan.

Rumusan masalah ditanyakan dalam kalimat

b. Landasan teori

Landasan teori ini merupakan kajian secara teoritis mengenai focus penelitian. Adapun yang dibicarakan dalam kajian teori ini adalah teori tentang Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja teori disini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang ada.

c. Perumusan hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang ada.

d. Pengumpulan data

Dalam pengumpulan data, langkah yang dilakukan menentukan populasi dan sampel serta pembuatan instrument penelitian angket. Untuk langkah selanjutnya melakukan uji validitas dan reliabilitas angket. Setelah angket diujikan, maka dapat digunakan untuk mengukur variable yang telah ditetapkan.

e. Analisis data

Setelah data terkumpul selanjutnya adalah analisis data, analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan.

Adapun analisis data yang dilakukan dengan menggunakan jasa SPSS.

f. Kesimpulan dan saran

Kesimpulan berisi jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang terkumpul. Selain itu data selanjutnya adalah memberikan saran berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Melalui saran-saran diharapkan masalah dapat dipecahkan.

3.9. Uji Validitas

Arikunto (2010), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara ubahan x dan ubahan y

Σx = Jumlah skor distribusi x

Σy = Jumlah skor distribusi y

(Σx^2) = Jumlah skor kuadrat distribusi x

(Σy^2) = Jumlah skor kuadrat distribusi y

Σxy = Jumlah perkalian skor x dan y

N = Jumlah sample

3.10. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan.

Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus Alpha seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2010).

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas alpha

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_1^2$ = Jumlah varins butir (s^2)

σ_1^2 = Varians total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat x

$\sum x$ = Jumlah x

N = jumlah responden

3.11. Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan/dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Deskripsi Hasil Survei

Deskriptif hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Persamaan Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : kepuasan kerja

X1 : komunikasi interpersonal

X2 : motivasi kerja

bo : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b1 : besarnya hubungan X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b2 : besarnya hubungan X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan pearson correlation - 0,371 dengan sig 0,000. Ini menandakan bahwa semakin buruk komunikasi interpersonal maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kepuasan kerja.
2. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan pearson coreelation – 0,340 dengan sig 0,000. Ini menandakan bahwa semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai R Square berdasarkan tabel Model Sumary sebesar 0,219 (R Square) ; sig < 0,010. Ini menandakan bahwa semakin buruk komunikasi interpersonal dan semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Kepada Subjek Penelitian

Melihat kondisi kepuasan kerja yang tergolong kurang puas, motivasi kerja yang rendah dan komunikasi interpersonal kurang maksimal, maka disarankan kepada para pegawai UIN Sumatera Utara Medan untuk dapat saling berdialog serta saling peduli dalam menyikapi suatu pekerjaan serta memberikan informasi langsung kepada yang ditugaskan atau mendeliasikan tugas yang tidak mampu dikerja kepada karyawan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga operasional di kampus UIN Sumatera Utara dapa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang direncanakan sebagaimana yang tertuang pada Renstra atau RIP di UIN Sumatera Utara Medan. Seperti diketahui jika kepuasan kerja yang terlalu rendah akan menyebabkan kinerja menjadi buruk. Perlu ditingkatkan lagi komunikasi interpersonal sehingga dapat ditangani secara intensif dan cepat. Banyak cara yang dapat dilakukan, khususnya sejalan dengan penelitian ini, yakni dengan meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja yang lain, ikut merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan UIN Sumatera Utara Medan dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap UIN Sumatera Utara Medan.

2. Kepada Pihak UIN Sumatera Utara Medan

Melihat kondisi kepuasan kerja yang rendah, maka kondisi tersebut harus mendapat perhatian utama dari pihak UIN Sumatera Utara Medan, terutama

seperti Kepala Biro yang berkaitan langsung dengan Sumber Daya Manusia dan Wakil Rektor II sebagai Penanggung jawab misalnya dengan memberikan sarana dan prasarana atas terselenggaranya pelayanan sarana maupun prasarana pendidikan di UIN Sumatera Utara Medan, misalnya dengan memberikan sarana dan prasarana pendukung kepada pegawai serta dapat melakukan komunikasi secara interpersonal kepada pegawai serta memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Saran Kepada Peneliti berikutnya

Menyadari hasil penelitian yang menyatakan bahwa masing-masing variabel bebas, yakni komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini mencari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja, diantaranya adalah faktor finansial, ambiguitas, dukungan organisasi, perkembangan karir dan struktur organisasi. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

Daftar Pustaka

- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Alo liliweri. 1997 *Komunikasi Antar-Pribadi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Arni Muhammad (2003). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Abdul Rozak & Wahdi Sayuti, 2006, *Remaja dan Bahaya Narkoba*, Jakarta : Prenada
- Azwar, Saifuddin.2004. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Chaer, Abdul.1993. *Gramatika Bahasa Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta. -----
2003. *Linguistik Umum*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*, Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Effendy, Onong Uchjana. (2003). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc, New Jersey.

- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S,P, 2003, *Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kerlinger, F. N. 1990. *Asas-Asas Penelitian Behaviora*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mavianti.(2018), *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan dan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Tanjung Sari Medan*, Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam
- Munandar, S.C. Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Rineka Cipta. Jakarta
- Masrun. (1976). *Reliabilitas dan Cara-Cara Menentukannya*, Lokakarya Pengukuran Pendidikan. Yogyakarta: Lembaga Pendidikan Universitas Gajah Mada.
- Robbins. Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Prehalindo. Jakarta.
- Stephen P. Robbins, (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*,. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh
Sabardini, 2006, *Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.

Robbins Stephen P.2003. *Prilaku Organisasi*, index.Jakarta.

Rakhmat, Jalaluddin.2011. *Psikologi Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Reksoatmodjo, T. N. (2007). *Statistika*,. Badung: Refika Aditama.

Sofyandi,Herman & Garniwa, Iwa. (2007). *Prilaku Organisasional*, Yogyakarta;Graha Ilmu

Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Aassessment, Causes, And Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage

Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Edisi Keempat. Bandung: ALFABETA

Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grasindo

<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/2693/2292,163>

Validitas Komunikasi Interpersonal

		VAR 0002 1	VAR 0002 2	VAR 0002 3	VAR 0002 4	VAR 0002 5	VAR 0002 6	VAR 0002 7	VAR 0002 8	VAR 0002 9	VAR 0003 0	VAR 0003 1	VAR 0003 2	VAR 0003 4	VAR 0003 6
VAR00021	Pearson Correlation	1	.131	.253	.386*	.000	.232	.478**	.188	.278	.219	.067	.210	.028	.100
	Sig. (2- tailed)		.490	.178	.035	1.00 0	.218	.008	.320	.138	.246	.723	.266	.885	.600
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00022	Pearson Correlation	.131	1	.026	.125	.153	.217	.142	.004	-.086	.004	.076	.259	.486*	.596*
	Sig. (2- tailed)	.490		.892	.509	.421	.249	.454	.985	.650	.982	.691	.167	.007	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00023	Pearson Correlation	.253	.026	1	.068	.317	.132	.156	.396*	.212	.284	-.043	.110	.019	.298

	Sig. (2-tailed)	.178	.892		.721	.088	.486	.410	.030	.261	.129	.822	.562	.921	.110
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00024	Pearson Correlation	.386*	.125	.068	1	.134	.107	.191	.235	.255	.161	.320	.332	.113	.116
	Sig. (2-tailed)	.035	.509	.721		.480	.574	.313	.211	.174	.395	.084	.073	.554	.541
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00025	Pearson Correlation	.000	.153	.317	.134	1	.261	.000	.271	.193	.315	.085	.163	.113	.136
	Sig. (2-tailed)	1.000	.421	.088	.480		.164	1.000	.148	.308	.090	.657	.389	.554	.475
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00026	Pearson Correlation	.232	.217	.132	.107	.261	1	.335	-.091	-.074	-.106	.373*	.306	.414*	.297
	Sig. (2-tailed)	.218	.249	.486	.574	.164		.070	.633	.699	.578	.042	.100	.023	.111
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00027	Pearson Correlation	.478**	.142	.156	.191	.000	.335	1	.257	.216	.298	.227	-.107	.320	.156
	Sig. (2-tailed)	.008	.454	.410	.313	1.000	.070		.171	.251	.109	.228	.573	.084	.411
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00028	Pearson Correlation	.188	.004	.396*	.235	.271	-.091	.257	1	.760**	.784**	-.057	.153	.152	.254
	Sig. (2-tailed)	.320	.985	.030	.211	.148	.633	.171		.000	.000	.765	.420	.424	.175
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00029	Pearson Correlation	.278	-.086	.212	.255	.193	-.074	.216	.760**	1	.722**	-.030	.302	.081	.188
	Sig. (2-tailed)	.138	.650	.261	.174	.308	.699	.251	.000		.000	.873	.105	.671	.320
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00030	Pearson Correlation	.219	.004	.284	.161	.315	-.106	.298	.784**	.722**	1	.005	.178	.176	.296
	Sig. (2-tailed)	.246	.982	.129	.395	.090	.578	.109	.000	.000		.980	.347	.351	.113
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00031	Pearson Correlation	.067	.076	-.043	.320	.085	.373*	.227	-.057	-.030	.005	1	.287	.310	.202
	Sig. (2-tailed)	.723	.691	.822	.084	.657	.042	.228	.765	.873	.980		.124	.096	.285
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00032	Pearson Correlation	.210	.259	.110	.332	.163	.306	-.107	.153	.302	.178	.287	1	.264	.425*
	Sig. (2-tailed)	.266	.167	.562	.073	.389	.100	.573	.420	.105	.347	.124		.158	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00033	Pearson Correlation	.360	.657**	.248	.507**	.163	.306	.161	.153	.176	.178	.287	.574*	.264	.601*
														*	*

	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.186	.004	.389	.100	.396	.420	.352	.347	.124	.001	.158	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00034	Pearson Correlation	.028	.486**	.019	.113	.113	.414*	.320	.152	.081	.176	.310	.264	1	.562*
	Sig. (2-tailed)	.885	.007	.921	.554	.554	.023	.084	.424	.671	.351	.096	.158		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00035	Pearson Correlation	.076	.636**	-.135	.025	.089	.173	.155	.034	.223	.189	.104	.324	.602*	.443*
	Sig. (2-tailed)	.689	.000	.477	.894	.641	.362	.412	.858	.235	.318	.584	.080	.000	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00036	Pearson Correlation	.100	.596**	.298	.116	.136	.297	.156	.254	.188	.296	.202	.425*	.562*	1
	Sig. (2-tailed)	.600	.001	.110	.541	.475	.111	.411	.175	.320	.113	.285	.019	.001	

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00037 Pearson Correlation	.224	.596**	.183	.116	.136	.155	.156	.157	-.021	.182	.110	.071	.440*	.706*	*
Sig. (2-tailed)	.233	.001	.332	.541	.475	.412	.411	.409	.913	.336	.562	.710	.015	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00038 Pearson Correlation	.203	.034	.439*	.131	.354	.029	-.071	-.037	.049	.155	.117	.169	.007	.154	
Sig. (2-tailed)	.283	.860	.015	.491	.055	.880	.709	.846	.799	.413	.537	.371	.970	.417	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00039 Pearson Correlation	.311	.148	.349	.164	.159	.127	.096	.279	.179	.191	.165	.393*	.276	.482*	*
Sig. (2-tailed)	.094	.434	.059	.386	.402	.505	.616	.136	.343	.313	.385	.032	.140	.007	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00040	Pearson Correlation	.081	-.107	.056	.259	.264	.011	.181	.254	.187	.295	.194	-.086	.258	-.072
	Sig. (2-tailed)	.671	.572	.770	.166	.158	.952	.339	.175	.323	.113	.305	.651	.169	.707
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
nterpersonal	Pearson Correlation	.473**	.446*	.424*	.460*	.442*	.461*	.480**	.532**	.501**	.572**	.412*	.484*	.604*	.638*
	Sig. (2-tailed)	.008	.013	.020	.010	.014	.010	.007	.002	.005	.001	.024	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability

Notes

Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.843	20

Validitas motivasi kerja

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
VAR00001	Pearson Correlation	1	.432*	.278	.372*	.244	.232	.187	-.060	.243	.127	.249	.329
	Sig. (2-tailed)		.017	.137	.043	.194	.218	.323	.751	.196	.505	.185	.076
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	.432*	1	.271	.119	-.030	.045	.079	-.194	.153	.063	.231	.391*
	Sig. (2-tailed)	.017		.148	.531	.876	.812	.676	.305	.418	.741	.219	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	.278	.271	1	.200	.200	.481*	.411*	-.046	.157	.180	.442*	-.078
	Sig. (2-tailed)	.137	.148		.289	.289	.007	.024	.809	.409	.342	.014	.683
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	.372*	.119	.200	1	.540	.096	.195	.212	.059	-.049	.292	.392*
	Sig. (2-tailed)	.043	.531	.289		.002	.612	.303	.260	.756	.799	.118	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00005	Pearson Correlation	.244	-.030	.200	.540**	1	.184	.604*	.337	.059	-.049	.386*	.229
	Sig. (2-tailed)	.194	.876	.289	.002		.330	.000	.068	.756	.799	.035	.224
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson Correlation	.232	.045	.481*	.096	.184	1	.393*	.168	.528**	.457*	.357	-.287
	Sig. (2-tailed)	.218	.812	.007	.612	.330		.032	.374	.003	.011	.053	.125
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson Correlation	.187	.079	.411*	.195	.604**	.393*	1	.360	.123	.332	.590**	.262
	Sig. (2-tailed)	.323	.676	.024	.303	.000	.032		.051	.516	.073	.001	.162
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson Correlation	-	-.194	-.046	.212	.337	.168	.360	1	.236	.018	.283	.160
	Sig. (2-tailed)	.060	.751	.305	.809	.260	.068	.374	.051		.209	.926	.130
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson Correlation	.243	.153	.157	.059	.059	.528*	.123	.236	1	.485**	.178	-.084
	Sig. (2-tailed)	.196	.418	.409	.756	.756	.003	.516	.209		.007	.346	.658
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson Correlation	.127	.063	.180	-.049	-	.457*	.332	.018	.485**	1	.093	-.069
	Sig. (2-tailed)	.505	.741	.342	.799	.799	.011	.073	.926	.007		.625	.717
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson Correlation	.249	.231	.442*	.292	.386*	.357	.590*	.283	.178	.093	1	.094
	Sig. (2-tailed)	.185	.219	.014	.118	.035	.053	.001	.130	.346	.625		.622
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Pearson Correlation	.329	.391*	-.078	.392*	.229	-.287	.262	.160	-.084	-.069	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.076	.033	.683	.032	.224	.125	.162	.399	.658	.717	.622	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00013	Pearson Correlation	.374*	-.046	.168	.476**	.476**	-.054	.455*	.134	.000	-.075	.520**	.414*
	Sig. (2-tailed)	.042	.811	.376	.008	.008	.778	.011	.480	1.000	.696	.003	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	Pearson Correlation	.233	-.042	-.046	.302	.302	-.022	.122	.485**	-.037	-.061	.242	.246
	Sig. (2-tailed)	.215	.826	.811	.105	.105	.908	.522	.007	.846	.749	.198	.191
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00015	Pearson Correlation	.177	.191	-.045	.008	-.070	.334	.164	.037	.174	.516**	.168	.244
	Sig. (2-tailed)	.350	.311	.812	.967	.713	.071	.386	.847	.358	.004	.375	.195
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ikerja	Pearson Correlation	.586*	.407*	.488*	.538**	.551**	.520*	.701*	.371*	.420*	.410*	.688**	.457*
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.006	.002	.002	.003	.000	.044	.021	.024	.000	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Notes

Output Created

Comments

Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	15

Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

VAR	VAR	VAR									
00003	00004	00005	00006	00007	00008	00009	00010	00011	00012	0013	

VAR00003	Pearson	1	.611**	.569*	-.033	.452*	.393*	.153	-.050	.246	.464**	.385*
	Correlation			*								
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.863	.012	.032	.421	.793	.190	.010	.035
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson	.611**	1	.372*	.013	.213	-.120	-.121	-.281	.517**	.110	.123
	Correlation			*								
	Sig. (2-tailed)	.000		.043	.947	.258	.529	.523	.133	.003	.563	.516
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson	.569**	.372*	1	-.156	.478*	.476*	.276	-.164	.171	.166	.160
	Correlation					*	*					
	Sig. (2-tailed)	.001	.043		.409	.007	.008	.140	.387	.365	.379	.398
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00006	Pearson	-.033	.013	-.156	1	.470*	.019	.075	.409*	-.059	-.267	.010
	Correlation					*						
	Sig. (2-tailed)	.863	.947	.409		.009	.923	.693	.025	.758	.154	.960
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00007	Pearson	.452*	.213	.478*	.470*	1	.290	.243	.309	-.034	-.037	.309
	Correlation			*	*							
	Sig. (2-tailed)	.012	.258	.007	.009		.120	.196	.097	.857	.847	.097
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00008	Pearson	.393*	-.120	.476*	.019	.290	1	.525*	.187	-.022	.527**	.489**
	Correlation			*				*				
	Sig. (2-tailed)	.032	.529	.008	.923	.120		.003	.322	.910	.003	.006
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00009	Pearson	.153	-.121	.276	.075	.243	.525*	1	.504**	.268	.434*	.577**
	Correlation						*					
	Sig. (2-tailed)	.421	.523	.140	.693	.196	.003		.005	.152	.016	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00010	Pearson	-.050	-.281	-.164	.409*	.309	.187	.504*	1	.224	.100	.391*
	Correlation				*			*				
	Sig. (2-tailed)	.793	.133	.387	.025	.097	.322	.005		.233	.597	.033
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00011	Pearson	.246	.517**	.171	-.059	-.034	-.022	.268	.224	1	.303	.415*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.190	.003	.365	.758	.857	.910	.152	.233		.103	.022
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00012	Pearson	.464**	.110	.166	-.267	-.037	.527*	.434*	.100	.303	1	.469**
	Correlation						*	*				
	Sig. (2-tailed)	.010	.563	.379	.154	.847	.003	.016	.597	.103		.009
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

VAR00013	Pearson	.385*	.123	.160	.010	.309	.489*	.577*	.391*	.415*	.469**	1
	Correlation						*	*				
	Sig. (2-tailed)	.035	.516	.398	.960	.097	.006	.001	.033	.022	.009	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00014	Pearson	.203	.043	.308	.194	.043	.333	.256	.059	-.018	-.039	.033
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.282	.821	.098	.305	.821	.072	.173	.756	.924	.839	.865
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00015	Pearson	-.238	-.257	.116	-.089	-.020	.342	.653*	.176	.092	.328	.209
	Correlation							*				
	Sig. (2-tailed)	.206	.170	.543	.640	.917	.064	.000	.351	.630	.077	.268
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00016	Pearson	.273	.337	.410*	.016	.337	.110	.546*	.342	.531**	.047	.396*
	Correlation							*				
	Sig. (2-tailed)	.144	.069	.025	.932	.069	.564	.002	.064	.003	.805	.030
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00017	Pearson	.391*	.334	.367*	.272	.508*	.160	.075	.353	.311	-.149	.153
	Correlation					*						
	Sig. (2-tailed)	.033	.071	.046	.146	.004	.397	.693	.056	.094	.431	.419
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00018	Pearson	.480**	.033	.237	.149	.333	.361	.567*	.559**	.266	.268	.589**
	Correlation							*				
	Sig. (2-tailed)	.007	.861	.206	.431	.072	.050	.001	.001	.156	.152	.001
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
VAR00019	Pearson	.358	.041	.203	.184	.286	.315	.318	.546**	.269	.238	.493**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.052	.830	.281	.331	.125	.090	.087	.002	.150	.206	.006
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kerja	Pearson	.628**	.352	.526*	.247	.565*	.560*	.692*	.535**	.542**	.445*	.696**
	Correlation			*		*	*	*				
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.003	.188	.001	.001	.000	.002	.002	.014	.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
VAR00019
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	30	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	17



Correlations

		Notes
Output Created		28-JUN-2020 19:41:32
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Cases Used	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komunikasi Interpersonal	62.26	4.391	139
Kepuasan Kerja	52.72	4.814	139

Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	-.371**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2660.676	-1080.899
	Covariance	19.280	-7.833
	N	139	139
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-.371**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	-1080.899	3198.058
	Covariance	-7.833	23.174
	N	139	139

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MEANS TABLES=Y BY X2 X1
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		28-JUN-2020 19:48:53
Comments		
Input	Data Active Dataset	C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	139
	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X2 X1 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,03

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Motiasi Kerja	139	100.0%	0	0.0%	139	100.0%
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	139	100.0%	0	0.0%	139	100.0%

Kepuasan Kerja * Motiasi Kerja Report

Kepuasan Kerja

Motiasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
31	61.00	1	.
32	61.50	2	2.121
34	56.50	2	2.121
35	55.33	6	4.676
36	56.50	2	.707
37	53.33	6	4.676
38	52.74	23	5.864
39	52.28	18	4.738
40	54.43	14	3.131
41	52.90	20	4.994
42	51.06	16	3.435
43	51.44	9	5.270
44	52.33	3	2.517
45	51.50	6	5.753
46	54.00	2	.000
47	48.33	3	1.528
48	50.33	3	1.528
49	46.00	2	5.657
50	50.00	1	.
Total	52.72	139	4.814

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Between Groups	611.957	18	33.998	1.578	.077
Motiasi Kerja	369.923	1	369.923	17.165	.000
Linearity	242.033	17	14.237	.661	.835
Deviation from Linearity					

Within Groups	2586.101	120	21.551	
Total	3198.058	138		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Motiasi Kerja	-.340	.116	.437	.191

Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal

Report

Kepuasan Kerja

Komunikasi Interpersonal	Mean	N	Std. Deviation
52	52.00	1	.
54	57.67	3	5.859
55	59.00	1	.
56	60.00	1	.
57	55.11	9	4.197
58	55.40	10	2.951
59	53.45	11	3.698
60	54.39	18	4.616
61	53.68	19	3.128
62	49.36	11	4.081
63	53.00	10	5.333
64	51.33	9	3.202
65	50.00	3	5.568
66	50.44	9	5.411
67	52.17	6	6.616
68	33.00	1	.
69	52.33	3	4.041
70	50.25	8	3.151
71	51.67	3	2.517
72	46.00	1	.
74	47.00	1	.
75	55.00	1	.
Total	52.72	139	4.814

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	1100.557	21	52.407	2.923	.000
		Linearity	439.115	1	439.115	24.494	.000
		Deviation from Linearity	661.442	20	33.072	1.845	.023
	Within Groups		2097.500	117	17.927		
Total		3198.058	138				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	-.371	.137	.587	.344

REGRESSION
/MISSING LISTWISE

```

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X2.
    
```

Regression

Notes		28-JUN-2020 19:54:19
Output Created		
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	139
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motiasi Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.340 ^a	.116	.109	4.543

- a. Predictors: (Constant), Motiasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.923	1	369.923	17.920	.000 ^b
	Residual	2828.134	137	20.643		
	Total	3198.058	138			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motiasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71.851	4.536		15.841	.000
Motiasi Kerja	-.474	.112	-.340	-4.233	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1.
    
```

Regression

Notes

Output Created		28-JUN-2020 19:55:10
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	139
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,14
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.371 ^a	.137	.131	4.488
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.115	1	439.115	21.805	.000 ^b
	Residual	2758.942	137	20.138		
	Total	3198.058	138			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.012	5.430		14.367	.000
	Komunikasi Interpersonal	-.406	.087	-.371	-4.670	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
    
```

Regression

Notes

Output Created		28-JUN-2020 19:55:59
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	139

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motiasi Kerja, Komunikasi Interpersonal ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.208	4.285

- a. Predictors: (Constant), Motiasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700.947	2	350.474	19.088	.000 ^b
	Residual	2497.110	136	18.361		
	Total	3198.058	138			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Motiasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	91.240	6.257		14.582	.000
	Komunikasi Interpersonal	-.357	.084	-.326	-4.246	.000
	Motiasi Kerja	-.404	.107	-.290	-3.776	.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komunikasi Interpersonal	139	62.26	4.391	52	75
Motiasi Kerja	139	40.35	3.453	31	50
Kepuasan Kerja	139	52.72	4.814	33	63

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Interpersonal	Motiasi Kerja	Kepuasan Kerja
N		139	139	139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.26	40.35	52.72
	Std. Deviation	4.391	3.453	4.814
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.111	.117
	Positive	.138	.108	.075
	Negative	-.072	-.111	-.117
Test Statistic		.138	.111	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Interpersonal	Motiasi Kerja	Kepuasan Kerja
N		139	139	139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.26	40.35	52.72
	Std. Deviation	4.391	3.453	4.814
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.111	.117
	Positive	.138	.108	.075
	Negative	-.072	-.111	-.117
Test Statistic		.138	.111	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

GET

```
FILE='C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=( *SRESID , *ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

Notes

Output Created	28-JUN-2020 21:42:30	
Comments		
Input	Data Active Dataset	C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav DataSet1

Filter	<none>	
Weight	<none>	
Split File	<none>	
N of Rows in Working Data File		139
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:04,47
	Elapsed Time	00:00:04,58
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\cahaya.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	52.72	4.814	139
Komunikasi Interpersonal	62.26	4.391	139
Motiasi Kerja	40.35	3.453	139

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komunikasi Interpersonal	Motiasi Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	-.371	-.340
	Komunikasi Interpersonal	-.371	1.000	.155
	Motiasi Kerja	-.340	.155	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.000	.000
	Komunikasi Interpersonal	.000	.	.034
	Motiasi Kerja	.000	.034	.
N	Kepuasan Kerja	139	139	139
	Komunikasi Interpersonal	139	139	139
	Motiasi Kerja	139	139	139

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motiasi Kerja, Komunikasi Interpersonal ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.468 ^a	.219	.208	4.285	2.240
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Motiasi Kerja, Komunikasi Interpersonal
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	700.947	2	350.474	19.088	.000 ^b
	Residual	2497.110	136	18.361		
	Total	3198.058	138			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Motiasi Kerja, Komunikasi Interpersonal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	91.240	6.257		14.582	.000		
	Komunikasi Interpersonal	-.357	.084	-.326	-4.246	.000	.976	1.025
	Motiasi Kerja	-.404	.107	-.290	-3.776	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Komunikasi Interpersonal	Motiasi Kerja
1	1	2.993	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.775	.02	.33	.81
	3	.002	37.006	.98	.67	.19

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

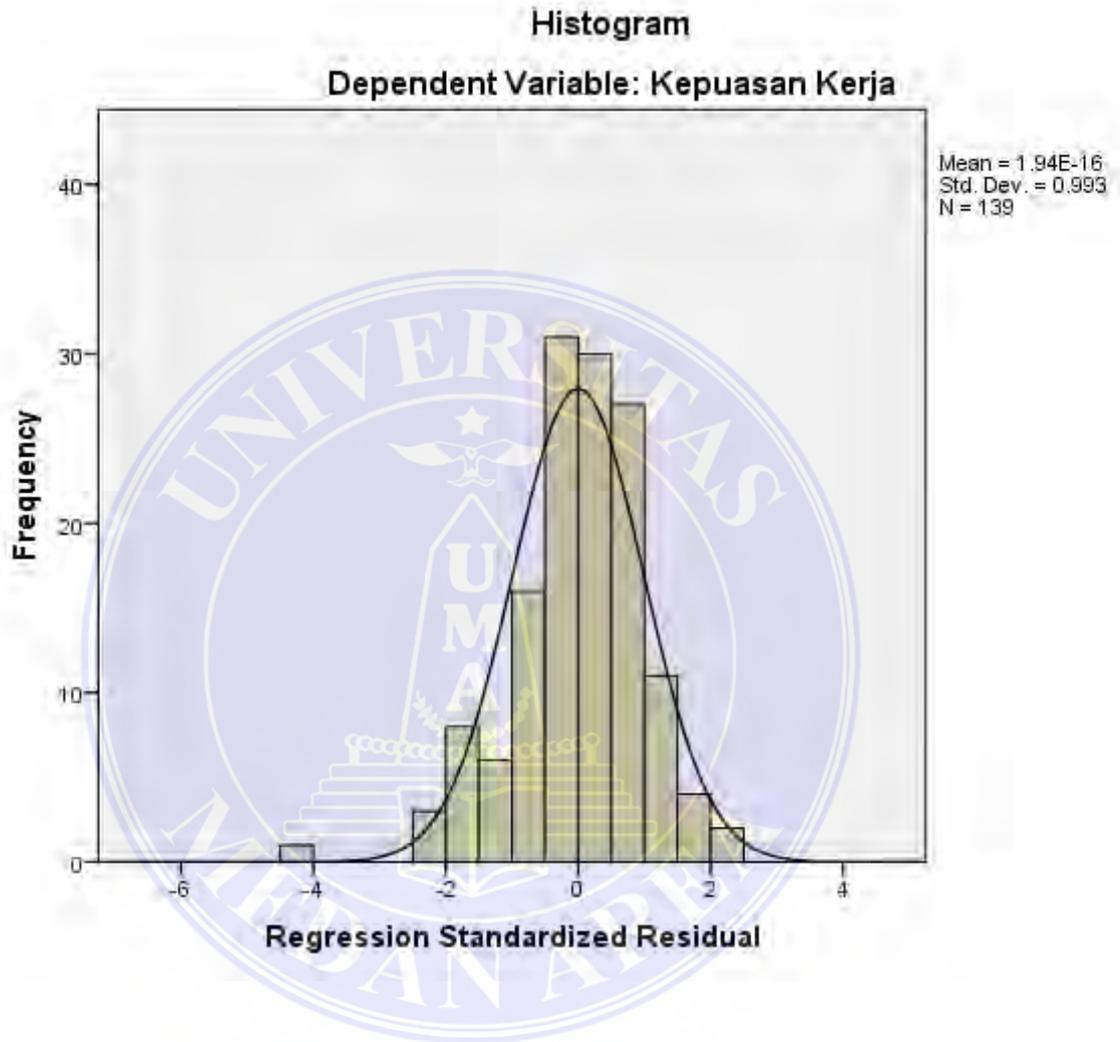
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.87	57.97	52.72	2.254	139
Std. Predicted Value	-2.596	2.329	.000	1.000	139
Standard Error of Predicted Value	.366	1.194	.599	.194	139
Adjusted Predicted Value	46.55	57.68	52.71	2.255	139
Residual	-18.620	10.427	.000	4.254	139
Std. Residual	-4.345	2.433	.000	.993	139
Stud. Residual	-4.402	2.456	.001	1.003	139
Deleted Residual	-19.104	10.618	.008	4.346	139
Stud. Deleted Residual	-4.736	2.503	-.002	1.020	139
Mahal. Distance	.012	9.730	1.986	2.024	139
Cook's Distance	.000	.168	.007	.017	139

Centered Leverage Value	.000	.071	.014	.015	139
-------------------------	------	------	------	------	-----

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kepuasan Kerja

